



Syndicat National
Force Ouvrière
des **Cadres** des
Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°21-2019 - 29 mai 2019

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain Gautron, Directeur Gérant

CLASSIFICATION

VIE ET MORT DU PROJET

Le projet de classification que nous dévoile l'employeur depuis quelques semaines a vécu.

En quittant la table des négociations hier, mardi 28 mai, l'ensemble des syndicats a signifié à l'UCANSS que ce projet était définitivement abandonné. Nous avons malgré tout maintenu la prochaine réunion du 25 juin afin que l'employeur nous donne sa position et fasse d'autres propositions.

Pourquoi en est-on arrivé là ? Parce que cette négociation n'en était pas une.

Malgré les propositions des syndicats, malgré les demandes, malgré les alertes graves notamment émises par le SNFOCOS sur les cadres, l'employeur a continué à dérouler son projet avec l'ambition de signer à la rentrée.

Il n'était pas possible de continuer à avancer alors même que des points n'avaient pas été réglés comme par exemple la fusion des grilles, le nombre de niveaux dans la nouvelle grille, sans parler des aspects financiers comme la suppression de l'ancienneté.

Puis sont arrivés les emplois repères qui n'ont à aucun moment été discutés en amont. Hier les caisses nationales étaient toutes présentes pour nous expliquer justement le classement de ces premiers emplois repères ; elles n'en auront pas eu l'occasion !

La RPN s'est donc ouverte par la déclaration commune des trois fédérations syndicales puis la déclaration du SNFOCOS axée sur le déclasserment des cadres (voir ci-après).

Ces alertes n'ayant pas été suffisantes pour faire réagir l'employeur, les syndicats, après une suspension de séance, ont décidé de mettre fin à la séance et du même coup à ce projet qui sur la forme et le fonds ne pouvait pas continuer ainsi.

Nous devons rester vigilants et mobilisés car un autre projet sera proposé et il est évident que nos employeurs n'ont pas encore compris la gravité de ce qui vient de se passer. Le SNFOCOS restera inflexible sur la question des cadres dans un nouveau projet de classification.

Plus que jamais les cadres doivent restés mobilisés et engagés collectivement.

Plus que jamais c'est le moment de rejoindre le SNFOCOS.

La délégation SNFOCOS : Eric Gautron, Jean-Philippe Bourel, Chafik El Aougri et Christophe Rabot

SOMMAIRE

Page 1 :

Classification - Vie et mort du projet

Page 2

Classification - Déclaration préalable à la RPN du 28 mai 2019

Pages 2 à 3 :

Classification - Déclaration commune

Pages 3 à 4 :

Intéressement – En manque d'intérêts

Pages 4 à 5 :

Info Pratique Epargne Salariale – Transfert du PEI de Natixis vers Amundi

Page 5 :

ARS réunion du SNFOCOS avec la secrétaire générale des Ministères chargés des Affaires Sociales

Page 6 :

RSI – La transformation à marche forcée

Page 7 :

Grève Contrôleurs Famille CAF13
Agenda



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

CLASSIFICATION

DÉCLARATION PRÉALABLE À LA RPN DU 28 MAI 2019

Monsieur le Directeur,

Dès la parution vendredi dernier du classement de certains emplois repères dans votre projet de nouvelle classification, nous avons alerté les salariés par une lettre d'information spéciale où nous avons parlé de la trahison de l'employeur. La ligne rouge a en effet été franchie.

En plus de la déclaration intersyndicale nous insistons pour dire et redire qu'aucun projet de classification ne peut et ne pourra être présenté en sacrifiant les cadres de notre institution.

Combien de cadres aviez-vous l'intention de déclasser ? Rien que pour les principaux emplois repères que vous avez proposé nous en comptabilisons plus de 5.000 ! Et il ne s'agit pas d'uniformiser une profession comme vous pourriez le faire croire puisque ce sont des emplois où tous les salariés sont des cadres que vous souhaitez déclasser.

Il en va ainsi :

- des 200 contrôleurs du recouvrement ou des 600 contrôleurs allocataire
- mais aussi des 3.300 travailleurs sociaux ou assistants de service social
- ou encore des 945 délégués de l'assurance maladie

Nous savons quel est le projet bien sûr ; autant de cadres en moins ce sont autant d'économies en plus pour ceux qui ne profiteront pas de l'extension de la prime de résultat que vous voulez étendre à tous les cadres ou de la revalorisation des trois points de compétence. Ajouter à cela la disparition de l'ancienneté et c'est la triple peine pour ne parler que de la partie financière.

Ce projet a semé le désarroi dans nos organismes - certains sont déjà même en grève - et les cadres sont inquiets et incrédules face à ce projet qui les méprise par milliers.

Nous exigeons le retrait immédiat de ce projet.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

CLASSIFICATION

DÉCLARATION COMMUNE



Après la présentation d'un bilan sur la classification actuelle, en novembre 2018, l'employeur n'a cessé de dérouler, réunion après réunion, son projet de classification.

Les Fédérations CGT, FO et CFTD sont unanimes, sur le fait que ces réunions dites de « négociation » sont, en réalité, des réunions d'information qui ne tiennent pas compte des propositions avancées par ces mêmes organisations syndicales.

On assiste à un véritable simulacre de négociation. Alors que nous arrivons à la fin du 1er semestre, rien ne présage d'une avancée significative, sur ce dossier, qui réponde aux attentes du personnel. C'est inacceptable !

Dans ce jeu de dupe, l'employeur cherche en fait à imposer son projet par la réalisation d'un tour de passe-passe, en nous proposant lors de la dernière séance, de renforcer l'individualisation des salaires en supprimant les points d'expérience.

Comment peut-on envisager, sérieusement, de remettre en cause la seule mesure automatique qui permette, encore, aux salariés d'avoir une revalorisation salariale tous les ans ?

Les organisations syndicales CGT, FO et CFDT revendiquent le maintien, la revalorisation et le dé plafonnement des points d'expérience.

Clou du spectacle, alors que les Fédérations CGT, FO et CFDT sont favorables aux emplois-repères, dans le projet de l'employeur, ils ne concernent que 65 % des salariés. Il est inadmissible que 35 % des emplois sur la nouvelle grille soient à la main des employeurs locaux. Cela accentue les iniquités. Au demeurant, on peut s'interroger sur les véritables motivations de l'employeur concernant le rétablissement d'emplois repères alors qu'antérieurement il les avait lui-même supprimés.

De mémoire, les Fédérations CGT, FO et CFDT n'ont jamais vu une négociation « classification » se dérouler en 4 mois et 5 réunions, avec un clap de fin souhaité par l'UCANSS, en septembre 2019.

Les Fédérations CGT, FO et CFDT refusent de se laisser enfermer dans un calendrier contraint, insensé et chimérique.

D'autre part, les Fédérations CGT, CFDT et FO estiment que l'enveloppe dédiée n'est pas suffisante pour une classification à la hauteur de l'engagement des salariés et demandent par conséquent de réels moyens pour une véritable négociation.

Ce n'est pas un financement à hauteur de 1.1 % de RMPP sur 4 ans, qui va répondre à leurs attentes.

Les salariés de l'institution attendent d'une nouvelle classification, un véritable déroulement de carrière avec la reconnaissance des compétences, des qualifications et des diplômes.

Les Fédérations CGT, FO et CFDT demandent à l'UCANSS de retirer son projet et d'ouvrir, enfin, une négociation loyale avec un calendrier ouvert et une enveloppe supplémentaire permettant des mesures collectives.

Paris, le 27 mai 2019

L'ACTUALITÉ



INTÉRESSEMENT

EN MANQUE D'INTÉRÊTS

Le 21 mai 2019, l'UCANSS a organisé une RPN relative à l'intéressement. Comme l'a souligné M. BARRIERE, la réunion visait à définir les conditions dans lesquelles la performance pourra être calculée et l'intéressement versé aux salariés.

La réalité s'est de nouveau éloignée de la théorie. En effet, les Caisses Nationales ont présenté les indicateurs retenus, les objectifs assignés ainsi que les pondérations attribuées. Sans surprise, les indicateurs ont évolué pour prendre en compte les nouvelles COG et/ou converger les objectifs CPG, et certains résultats du dernier exercice de l'intéressement.

Si la CNAV a décidé de ne pas rehausser les objectifs des 7 indicateurs qui avaient été dépassés l'an dernier, et que la CNAF a intégré des objectifs annoncés comme étant déjà atteints (en lien avec la prime d'activité), la CNAM semble de nouveau vouloir restreindre le bénéfice de l'intéressement en conservant ou retenant des objectifs sur lesquels le personnel n'a pas la main : le taux de recours aux chirurgiens-dentistes, ou les médicaments prescrits par les spécialistes, le contrôle des arrêts pour ne citer

qu'eux. Plus surprenant, certains objectifs de la branche maladie sont régionalisés comme le nombre de contacts avec les professionnels de santé et les établissements !

Ça a le mérite d'être clair : les COG pressent le personnel d'un côté, et de l'autre la RMPP et l'intéressement sont construits pour ne pas rémunérer les efforts imposés au personnel ! Alors que l'intéressement est présenté classiquement comme devant motiver le personnel et l'intéresser à l'accroissement de la performance, la tutelle et les caisses nationales s'en servent pour démobiliser et sanctionner le personnel des organismes de sécurité sociale.

En effet, interrogée sur la prise en compte du manque de moyens de certains organismes, ce qui les pénalisent au niveau de l'atteinte des objectifs, la CNAM a répondu par la négative et a même avoué que les objectifs assignés aux salariés du régime général sont supervisés (pour en pas dire imposés) par la DSS. Et d'ajouter que la DSS veut des objectifs garantissant l'impossibilité de verser 100% de l'intéressement au personnel.

Au final, les organisations syndicales sont placées devant le fait accompli : les indicateurs leur sont présentés sans pouvoir faire évoluer les décisions prises par les Caisses nationales avec la DSS.

Le mépris qui s'exprime de nouveau doit cesser. Les efforts consentis par le personnel doivent être financièrement reconnus et valorisés, notamment au sein de la branche Maladie !

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de la Branche maladie

L'ACTUALITÉ



INFO PRATIQUE ÉPARGNE SALARIALE

TRANSFERT DU PEI DE NATIXIS VERS AMUNDI – COMMUNICATION DE L'UCANSS CALENDRIER

Amundi est le nouvel opérateur en charge de la gestion du dispositif d'épargne salariale comprenant dorénavant le PEI et le PERCO. Les salariés ont eu la possibilité de placer leur prime d'intéressement versée en 2019 au titre de l'exercice 2018 dans l'un de ces dispositifs. Le transfert des comptes des épargnants du PEI de l'ancien opérateur Natixis vers le PEI d'Amundi mis en place dans le cadre du nouveau dispositif va se dérouler dès la fin de la campagne 2019 de versement de l'intéressement (en cours actuellement).

Pour les épargnants auprès de Natixis, les arbitrages sont d'ores et déjà bloqués depuis le 17 avril mais les opérations de rachat (selon les possibilités légales) demeurent possibles jusqu'au 31 mai.

A compter de cette date, elles seront également bloquées le temps du transfert, qui doit se faire sur une durée d'un mois, selon le calendrier suivant :

- Au cours de la semaine du 20 mai : Amundi aura transmis aux salariés qui détenaient un compte Natixis un courrier d'information. Ce courrier répond à une obligation légale et ne nécessite pas de retour de la part des salariés concernés.
- Au 31 mai : les avoirs détenus chez Natixis vont être gelés pour leur valeur locative* à cette date.
- A partir du 4 juin : le listing des épargnants et le montant de leurs avoirs vont être transférés à Amundi.
- Entre le 20 et le 28 juin : Amundi va transmettre aux épargnants concernés deux courriers. Le premier est un dossier d'accueil et le second contiendra les mots de passe pour se connecter à l'espace client du site Amundi.
- Le 28 juin : reprise des opérations de gestion chez Amundi.
- Début juillet : Amundi va adresser aux anciens épargnants Natixis un nouveau courrier de notification des avoirs avec les fonds d'affectation correspondant.

Toutefois, les salariés concernés qui ont investi cette année, leur intéressement dans le PEI ou le PERCO auront déjà reçu leur identifiant et leur mot de passe et n'en recevront donc pas d'autres. A la suite du transfert collectif, ils auront une vision consolidée de leurs avoirs intégrant leur prime d'intéressement épargnée (et bloquée jusqu'à juin 2024) ainsi que leurs avoirs issus des transferts collectifs qui conserveront la même date de disponibilité qu'initialement. A titre d'exemple, si le salarié avait placé sa prime d'intéressement en 2016 sur le fonds monétaire Natixis, ses avoirs qui seront désormais sur le fonds Amundi Label Monétaire ESR à la suite du transfert collectif seront disponibles en 2021 (2016+5).

Pour le salarié épargnant, ce transfert se réalise sans démarche, sans frais et sans incidence sur la date de disponibilité

Pour plus d'informations notamment sur la correspondance entre les anciens et les nouveaux fonds, retrouvez l'intégralité de la communication de [l'UCANSS sur notre site internet \(menu adhérents\)](#).

**la valeur liquidative représente l'estimation en euros de la valeur des avoirs à un moment donné*

L'ACTUALITÉ



ARS

RÉUNION DU SNFOCOS AVEC LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DES MINISTÈRES CHARGÉS DES AFFAIRES SOCIALES

Le SNFOCOS a, avec son Secrétaire général, Alain Gautron, et Hervé Froment, secrétaire national en charge des ARS, rencontré le 22 mai dernier, Madame Sabine Fourcade, Secrétaire générale des Ministères chargés des Affaires Sociales et Monsieur Pascal Bernard Directeur des Ressources Humaines au Ministère, concernant la situation des agents Assurance maladie en ARS.

Nous avons évoqué la fluidité des parcours des agents, ainsi que l'importance du rapport Libault, permettant aux agents de l'Assurance maladie une mobilité entre les organismes, qui à ce jour n'est pas matérialisable.

La proportion des Directeurs généraux et des Agents de Direction sous convention collective UCANSS est de moins en moins représentative de la mixité Etat-Assurance maladie. Toutefois, Madame Sabine Fourcade, a souligné l'importance de maintenir un minimum de 20 % des effectifs sous convention collective UCANSS.

Nous avons également évoqué la fusion des instances représentatives du personnel avec la mise en place d'un Comité d'Agence et des Conditions de Travail. Monsieur Pascal Bernard a précisé qu'aucune projection concernant le nombre de représentants n'est pour l'instant retenue.

Le SNFOCOS a précisé l'importance de préserver un dialogue social de qualité, avec des moyens suffisamment importants, et notamment un nombre de représentants cohérent. Il est nécessaire de trouver un juste équilibre Etat-Assurance maladie afin de mieux préparer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Une réunion bilatérale est programmée le 11 juin prochain. Un groupe de travail est programmé fin juin et des dates seront annoncées pour le début du mois de juillet, au mois de septembre ainsi qu'en octobre. Le décret serait préparé pour novembre afin de garantir les élections en juin 2020.

Hervé Froment, secrétaire national du SNFOCOS en charge des ARS

SÉCURITÉ SOCIALE INDÉPENDANTS

LA TRANSFORMATION À MARCHE FORCÉE CONTINUE !

Une Instance Nationale de Concertation s'est tenue mardi 21 mai 2019 à l'UCANSS au sujet de la « transformation du RSI ». S'il convient de saluer la présence de tous les directeurs des Caisses Nationales concernées, y compris Philippe RENARD, du directeur de l'UCANSS et de la Directrice du projet d'intégration du RSI au RG, es qualité de représentante de la DSS, il faut le regretter d'emblée.

En effet, pour améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social, il aurait fallu que les cycles de négociation relatifs à la « transformation du RSI » bénéficient, si ce n'est systématiquement, du moins régulièrement de ces présences pour montrer au personnel concerné l'importance accordée à leur sort d'une part, et pour montrer la sincérité des échanges aux négociateurs d'autre part, et apporter des réponses immédiates à nos revendications et interrogations enfin.

In fine, il faut regretter la forme de ce temps d'échange tardif. D'abord, parce que les négociations sont derrière nous. Ensuite, parce que ce sont moins de 3h qui ont été consacrées à cette instance qui fut marquée par l'envoi plus que tardif du document support (transmis par mail le jour même à 12h30, ne permettant pas de l'étudier avant la réunion) et la tension dans les échanges entre négociateurs (désabusés ou remontés pour certains) et directeurs de caisses nationales.

Sur le fond, la réunion fut l'occasion d'évoquer rapidement la situation du personnel de la DSI et du site d'Auray qui sera transféré en avance de phase dès cet été et bénéficiera à cette occasion tant des dispositions prévues par le cadrage du COMEX que des accords de transition récemment agréés.

Ce fut aussi l'occasion pour les caisses nationales de présenter les mesures d'accompagnement du changement qui s'articulent autour de filières métiers venant s'ajouter au socle commun d'acculturation. Chaque branche s'appuie sur ces précédentes expériences d'intégration de personnel (les personnels des mutuelles par exemple) pour les ériger en modèle de réussite (*voir pourtant notre article sur le transfert de personnels et la dilution de la chaîne de responsabilités paru fin 2018*) transposables au personnel issu du RSI. Gare à l'excès de confiance, les organisations syndicales veilleront à ce que

le personnel, accueillant et accueilli, ne souffre pas d'une situation subie !

Surtout, Philippe RENARD a fait un point sur le processus d'affectation qui est vécu comme réussi par celui qui a été décrit comme étant le porte-parole de l'ensemble des directeurs présents. Dans les chiffres, cette réussite se traduit par un taux d'acceptation par les salariés à 86% des postes proposés. Mais selon les projections, 50-60 salariés seront concernés par une procédure d'affectation d'office au 30 juin prochain. A priori, officiellement du moins, le premier motif de refus de la proposition serait la nature du poste, puis la mobilité géographique et enfin le niveau de repositionnement. Sur ce dernier point, il apparaît que les emplois repères qui existent au RSI posent un problème de telle manière qu'il convient de se demander s'il est bien opportun au bout du compte de vouloir les réinstaurer au régime général comme l'UCANSS le souhaite désormais.

Sur ce dernier point, une incertitude, pour ne pas dire une zone de friction, se fait jour au point d'être perçue comme un manquement au principe de sincérité : les niveaux de repositionnement. Concrètement, le principe de la non-déqualification n'ayant pas été repris par le COMEX dans son cadrage, le personnel transféré risque de subir une déqualification mais il ne sera pas le seul car le dernier projet transmis par l'UCANSS pratique la déqualification de principe. De nombreux métiers du RG relevant majoritairement des premiers niveaux de cadres actuellement sont positionnés sur un niveau d'employé dans le projet UCANSS de sorte que les salariés ayant accepté la proposition de repositionnement peuvent craindre une mauvaise surprise suite à leur transfert. Sur ce point, le président du COMEX, M. VILLARD, comme le Directeur de l'UCANSS, M. LE MAY, sortent le même bouclier : rien ne dit que les négociations aboutiront. Certes, et c'est un fait qu'à ce stade, le projet porté par l'UCANSS est unanimement rejeté mais comment pourraient-ils en être autrement ?

M. Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national et membre de la délégation SNFOCOS aux négociations relatives au transfert du personnel RSI vers le RG

AGENDA

5 juin 2019 :
CPP Informaticiens

6 juin 2019 :
Instance de suivi des
PC liste d'aptitude

7 juin 2019 :
INC Retraite

11 juin 2019 :
Signature Annexes
techniques de
l'intéressement

RPN Régime frais de
santé- Droit d'option
pour les anciens
salariés du RSI

13 juin 2019 :
INC Maladie
(Ugecam)

19 juin 2019 :
Délégation
Régionale d'Ile de
France

25 juin 2019 :
CPP Retraités

RPN Classification
des Employés et
Cadres

GRÈVE CONTRÔLEURS FAMILLE CAF 13

Après le mouvement du 5 avril 2019 où il y eut 100% de grévistes, les contrôleurs Famille CAF 13 sont à nouveau en grève le 28 mai 2019 sur les revendications locales étendues à la menace de déclassement des employés et cadres.

Refus en bloc du projet actuel de classification proposé par l'UCANSS !



NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

